

Service de la promotion de l'économie et de l'innovation (SPEI)
Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP)

Engagement du candidat à un soutien financier

Le présent engagement s'applique aux soutiens octroyés par le service cantonal en charge de l'économie. Ces soutiens sont régis par la loi sur l'appui au développement économique (LADE ; BLV 900.05), la loi sur les subventions (LSubv ; BLV 610.15) et des décrets portant sur la création de fonds de soutien.

Engagements :

1. Conditions de travail et protection des travailleurs
2. Egalité salariale entre femmes et hommes
3. Impôts et charges sociales
4. Faillite et concordat
5. Travail au noir et travailleurs détachés
6. Sous-traitants directs
7. Protection de l'environnement et préservation des ressources naturelles

Engagement du bénéficiaire

Ce document doit être signé par tout candidat à un soutien.

En signant ce document, le bénéficiaire confirme qu'il respecte toutes les exigences listées ci-dessus et qu'il s'engage à les respecter durant l'exécution ultérieure du projet pour lequel il aura reçu un soutien de la part de l'Etat de Vaud.

L'Etat de Vaud se réserve le droit d'exiger, à tout moment et dans un délai de 10 jours, l'une ou l'autre attestation ou preuve, voire la totalité des attestations et preuves.

Mesures et sanctions

En cas de non-respect de ces exigences minimales par le bénéficiaire, l'Etat de Vaud se réserve le droit, après vérification, de supprimer ou réduire la subvention ou d'exiger sa restitution totale ou partielle (art 29, al. 1, let. c, LSubv).

A compléter par le bénéficiaire :

Raison sociale de la personne morale :

Nom :

Prénom :

Fonction :

Date :

Signature(s)* : _____

* *Ne sont valables que les signatures des personnes qui possèdent le pouvoir de signature pour engager l'entreprise, voire le consortium d'entreprises le cas échéant.*

Commentaires du bénéficiaire

Expliquez ici, les raisons justifiant que le bénéficiaire ne répond pas encore entièrement à une exigence donnée et en détaillant ce qui est mis en place pour se mettre en conformité avec cette exigence.

1. Respect des conditions de travail et des dispositions relatives à la protection des travailleurs

Engagement

Pour les prestations fournies en Suisse, le bénéficiaire déclare respecter les dispositions relatives à la protection des travailleurs ainsi que les conditions de travail. Les conditions de travail sont celles fixées par les conventions collectives et les contrats-types de travail ; en leur absence, ce sont les prescriptions usuelles de la branche professionnelle qui s'appliquent (art. 37, al. 2 LADE).

Pour les prestations exécutées à l'étranger, le bénéficiaire déclare respecter au minimum les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

Documents pouvant être requis

Preuve de la signature d'une Convention collective de travail (CCT) ou d'un contrat type de travail (CTT) applicable
Attestation de conformité délivrée par la commission professionnelle paritaire compétente

2. Egalité salariale entre femmes et hommes

Bases légales

Le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 3, 3^e phr. Cst. [Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101]) et dans la loi fédérale sur l'égalité (art. 3, al. 1 et 2 LEg [loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1]). Seules les entités respectant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes peuvent recevoir des subventions de l'État de Vaud (art. 3, al. 2 LSubv).

Etablir un système salarial et analyser l'égalité salariale

L'outil en ligne « Logib système salarial », gratuit, permet aux PME de concevoir ou d'optimiser un système salarial selon les exigences et les charges des fonctions. Il permet d'établir les bases d'un système salarial non discriminatoire dans son entreprise : www.ebg.admin.ch > Égalité dans le monde du travail > Égalité salariale > Promouvoir l'égalité salariale avec Logib > Etablir un système salarial avec Logib

Logib permet aussi de réaliser gratuitement, facilement et en toute sécurité, une analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans une grande entreprise (module 1) ou petite entreprise (module 2). L'outil repose sur des méthodes scientifiques et conformes au droit : www.ebg.admin.ch > Égalité dans le monde du travail > Égalité salariale > Promouvoir l'égalité salariale avec Logib > Analyser l'égalité salariale avec Logib

Autocontrôle : document requis

Les entités demandant l'octroi de subventions à l'État de Vaud pour un total annuel d'au moins 5 millions de francs sont tenues d'effectuer un autocontrôle de l'égalité salariale (art. 3, al. 2 RLSubv [règlement d'application de la loi du 22 février 2005 sur les subventions du 22 novembre 2006 ; BLV 610.15.1]) et d'en communiquer le résultat avec la demande de subvention à l'aide du formulaire : « Respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes : déclaration de l'entité demandant un subventionnement auprès de l'Etat de Vaud » disponible à l'adresse « www.vd.ch/egalite-salariale > Autocontrôle de l'égalité salariale prévu par le règlement de la loi sur les subventions ».

Contrôle

La Commission de contrôle des marchés publics et des subventions (CoMPS) désigne chaque année par tirage au sort au minimum dix entités employeuses qui ont obtenu des marchés publics dans le canton ou des subventions de l'Etat afin de les soumettre à un contrôle de l'égalité salariale (art. 4b et 4c LVLEg [loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 juin 1996 ; BLV 173.63]). En cas de non-respect, la CoMPS donne à l'entité contrôlée un délai de 90 jours pour adopter des mesures correctives et démontrer, à ses frais, qu'elle s'est mise en conformité. L'entité qui ne peut pas démontrer qu'elle s'est mise en conformité dans ce délai s'expose à des sanctions. Les résultats des contrôles sont accessibles via une prestation sécurisée en ligne par les services de l'Administration cantonale vaudoise, les autorités communales ainsi que les autres entités soumises à la législation sur les marchés publics.

3. Impôts et charges sociales

Engagement

Le bénéficiaire déclare avoir payé les impôts exigibles suivants : impôts cantonaux et communaux, impôts fédéraux directs, TVA, impôt à la source pour le personnel étranger.

Le bénéficiaire déclare avoir payé les cotisations sociales exigibles (AVS, AI, APG, AC, AF, LPP et LAA), y compris les parts "employé" déduites du salaire.

Documents pouvant être requis

Attestations du paiement des cotisations sociales (AVS, AI, APG, AC, AF, LPP ou équivalents), preuves cotisations assurance-accident, attestations fiscales d'entreprise et à la source pour le personnel étranger, preuve assujettissement TVA, ceci y compris pour les sous-traitants, sur simple réquisition. Les organes qui engagent la responsabilité de l'entreprise doivent pouvoir prouver qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour faute professionnelle grave. Les indépendants fournissent uniquement les attestations AVS et fiscale, ainsi que la preuve du paiement de la cotisation de l'assurance accident et de l'assujettissement à la TVA qui, en outre, prouvent leur statut d'indépendant. Eventuellement attestation multipack.

4. Faillite, concordat et saisie

Engagement

Le bénéficiaire déclare ne pas faire l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure concordataire au cours des douze derniers mois.

Documents pouvant être requis

Extrait de l'office des poursuites ou des faillites

5. Travail au noir et travailleurs détachés

Engagement et bases légales

Le bénéficiaire déclare ne pas faire l'objet d'une décision d'exclusion des marchés publics ou de réduction d'aides financières prononcée à son encontre en vertu de l'art. 13 LTN (loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir [Loi sur le travail au noir] du 17 juin 2005 ; RS 822.41) et s'engage à respecter ses obligations en matière d'annonce et d'autorisation prévues dans la LTN.

Le bénéficiaire déclare ne pas faire l'objet d'une décision d'interdiction d'offrir ses services en Suisse prononcée à son encontre en vertu de l'art. 9 LDét (loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail du 8 octobre 1999 ; RS 823.20) et s'engage à respecter les conditions minimales de travail et de salaire énoncées à l'art. 2 LDét.

Documents pouvant être requis

Copie des permis de séjour et de travail en cours de validité en sus des éléments mentionnés à la section « Impôts et charges sociales »

Contrôle

La Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) est l'organe de contrôle institué par LTN.

Il y a travail au noir lorsqu'une des obligations d'annonce ou d'autorisation relative au droit des assurances sociales, des étrangers et/ou de l'imposition à la source n'a pas été respectée.

En cas d'infraction à la LTN, l'autorité peut facturer des frais de contrôle (CHF 150.-/h), rendre des décisions administratives (sommation ou non-entrée en matière) et/ou dénoncer pénalement l'employeur.

Condamnation pénale

Le bénéficiaire atteste avoir connaissance de l'obligation d'informer l'autorité d'octroi de la subvention de toute procédure en cours et condamnation entrée en force prononcée à l'encontre de l'un de ses responsables ayant agi en qualité d'organe de la personne morale, en lien avec la LTN, le droit des étrangers (LEI [loi fédérale sur les étrangers et l'intégration du 16 décembre 2005 ; RS 142.20]) et le droit des assurances sociales (en particulier LAVS [loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 ; RS 831.10]).

Le bénéficiaire autorise l'autorité d'octroi de la subvention à se renseigner auprès de l'autorité compétente sur les éventuelles enquêtes et condamnations de ce type et s'engage à fournir l'extrait du casier judiciaire des responsables agissant en qualité d'organe de la personne morale sur demande de l'autorité d'octroi de la subvention.

6. Sous-traitants directs

Engagement

Tenir à jour une liste des sous-traitants directs.

Documents pouvant être requis

Liste des sous-traitants directs

Définition de la sous-traitance directe

Le contrat de sous-traitance est un sous-contrat (d'entreprise ou de mandat) par lequel le sous-traitant s'engage à l'égard du prestataire principal (entrepreneur ou mandataire) à effectuer tout ou partie de la prestation que ce dernier s'est engagé à réaliser pour le maître d'ouvrage ou le mandant. Il y a donc sous-traitance lorsqu'un cocontractant (l'entrepreneur ou le mandataire) confie une partie de la réalisation d'un projet à une personne ou entreprise tierce.

La sous-traitance directe qualifie une sous-traitance comprenant uniquement trois niveaux (mandant et mandataire ou maître d'ouvrage et entrepreneur, qui confie tout ou partie du travail à un sous-traitant).

7. Respect des prescriptions légales relatives à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles

Engagement et bases légales

Le bénéficiaire déclare respecter les dispositions du droit suisse en matière d'environnement pour les prestations exécutées en Suisse, notamment les dispositions en matière de lutte contre les nuisances sonores, la protection des eaux, la protection de l'air et la gestion des déchets.

Annexe

Bases légales des exigences en matière de durabilité

Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.)

Art. 8 al. 3 : consacre le principe de l'égalité entre hommes et femmes, en particulier le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Loi sur l'appui au développement économique du 12 juin 2007 (LADE ; BLV 900.05)

Art. 37, al. 2 : « L'octroi d'une subvention directe ou indirecte est conditionné au respect des conventions collectives de travail en vigueur ou, à défaut, des usages locaux et de branche en matière de conditions de travail. »

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg ; RS 151.1)

Art. 3, al. 1 : interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans les relations de travail.

Loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (Loi sur les travailleurs détachés, LDét ; RS 823.20)

Art. 2, al. 1 : « Les employeurs doivent garantir aux travailleurs détachés au moins les conditions de travail et de salaire prescrites par les lois fédérales, ordonnances du Conseil fédéral, conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire et contrats-types de travail au sens de l'art. 360a CO dans les domaines suivants :

- a. rémunération minimale, y compris les suppléments ;
- b. la durée du travail et du repos ;
- c. la durée minimale des vacances ;
- d. la sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- e. la protection des femmes enceintes et des accouchées, des enfants et des jeunes ;
- f. la non-discrimination, notamment l'égalité de traitement entre femmes et hommes. »

Loi fédérale du 17 juin 2005 sur le travail au noir (LTN ; RS 822.41)

Art. 13, al. 1 : « En cas de condamnation entrée en force d'un employeur pour cause de non-respect important ou répété des obligations en matière d'annonce et d'autorisation prévues dans la législation sur les assurances sociales ou les étrangers, l'autorité cantonale compétente exclut l'employeur concerné des futurs marchés publics au niveau communal, cantonal et fédéral pour cinq ans au plus; elle peut par ailleurs diminuer de manière appropriée, pour cinq ans au plus, les aides financières qui sont accordées à l'employeur concerné. »

Loi sur les subventions du 22 février 2005 (LSubv ; BLV 610.15)

Art 29, al. 1 :

« L'autorité supprime ou réduit la subvention ou en exige la restitution totale ou partielle :

- a. lorsque le bénéficiaire n'utilise pas la subvention de manière conforme à l'affectation prévue,
- b. lorsque le bénéficiaire n'accomplit pas ou accomplit incorrectement la tâche subventionnée,
- c. lorsque les conditions ou charges auxquelles la subvention est subordonnée ne sont pas respectées ou
- d. lorsque les subventions ont été accordées indûment, que ce soit sur la base de déclarations inexactes ou incomplètes ou en violation du droit. »

Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT ; RS 0.82)

Conventions : Interdiction du travail forcé ou obligatoire (RS 0.822.713.9), liberté syndicale et protection du droit syndical (RS 0.822.719.7), droit d'organisation et de négociation collective (RS 0.822.719.9), égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale (RS 0.822.720.0), abolition du travail forcé (RS 0.822.720.5), discrimination en matière d'emploi et de profession (RS 0.822.721.1), âge minimum d'admission à l'emploi (RS 0.822.723.8), interdiction des pires formes de travail des enfants (RS.0822.728.2).

Document à retourner complété signé, en annexe à chaque soumission de demande de soutien financier